

Принято:
Общим собранием
МБОУК ДОД ДМШ № 1
им. П.И. Чайковского
протокол №
от «0» сентября 2012 г.



Согласовано:
И.о. начальника
Управления культуры
АМС г. Владикавказа
Дзгоева И.С.
« » 2012 г.



Утверждено:
Директором МБОУК
ДОД ДМШ № 1
им. П.И. Чайковского
Каргиева Ф.Б.
«0» сентября 2012 г.



Положение

об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения культуры дополнительного образования детей Детской музыкальной школы № 1 им. П.И. Чайковского

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о новой системе оплаты труда работников МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского (далее-Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского (далее – работники учреждения).

1.2. Новая система оплаты труда МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего отраслевого профсоюзного органа.

1.3. Месячная заработная плата работникам ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работникам ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Оклады отдельных работников ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, не относящихся к работникам культуры, устанавливаются ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского в соответствии с настоящим Положением. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам устанавливаются в соответствии с коллективным договором и соглашениями, а также настоящим Положением.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждения, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Оплата труда работников МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливается положением об оплате труда работников МБОУК «Централизованная библиотечная система г. Владикавказа» и муниципальных детских образовательных учреждений культуры г. Владикавказа.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9 Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского

2.1. Должностные оклады работникам МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.2. Размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.3. Конкретный размер должностного оклада работнику ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливается директором ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского на основе требований к профессиональной подготовке, уровню образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы, а также мнения соответствующей комиссии, созданной в целях принятия объективного решения по оценке трудовой деятельности работников учреждения (далее - комиссия). В состав данной комиссии должен включаться представитель выборного органа учреждения.

2.4. К должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач могут применяться:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории (для педагогических работников учреждений);

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского по согласованию с Учредителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и мнения представительного органа. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

2.4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается директором ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского персонально в отношении конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 1,0.

2.4.2. Педагогическим работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

руководитель структурным подразделением: хоровое отделение -
руководитель хора – 0,3

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу – 0,3.

Перечень должностей работников учреждения, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работников ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.2. Выплата работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20% от оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час

работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочные работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.7. Доплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с выполнением основных должностных обязанностей педагогических работников МБОУК ДОД ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского включают в себя повышающий коэффициент:

а) за проверку письменных работ (сольфеджио) – 15%;

б) за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями – 15%.

3.3.8. Доплаты работникам в размере 14% от заработной платы, кроме тех работников, которым устанавливается доплата в соответствии с п.3.4 настоящего Положения.

3.4. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязательства), производятся доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом ДМШ

№ 1 им. П.И. Чайковского в соответствии с настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты, надбавки, премии, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении квалификации, продолжительной работе в ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии и показатели деятельности работников ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского (кроме директора школы, критерии и показатели деятельности которого утверждаются Управлением культуры администрации местного самоуправления г. Владикавказа (далее – Управление), утверждаются директором ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского в разрезе должностей.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера директору ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского принимается Управлением, другим работникам – директором ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского.

4.4. Работникам ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

4.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы: педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), за применение в работе достижений науки, передовых методов преподавания, высокие достижения в работе; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении года может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 100% от оклада.

4.4.2. За выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, педагогическим работникам, работникам рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и искусства, органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, уполномоченных в сфере культуры, в иных организациях по специальности в сфере культуры и искусства:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
свыше 10 лет	20

Работникам учреждений (за исключением педагогических работников ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского) в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитывается:

весь период работы в организациях культуры, искусства, кинематографии и средств массовой информации независимо от ведомственной подчиненности, в том числе работы по совместительству;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры и искусства;

период работы в органах управления культурой;

период регистрации на бирже труда при получении пособия по безработице при условии, если вышеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

время, когда работник не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих срочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения культуры и искусства не превысил одного года.

Педагогическим работникам ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитывается:

весь период работы в учреждениях образования независимо от ведомственной подчиненности;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях образования;

период работы в органах управления в сфере образования;

время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности, время регистрации на бирже труда при получении пособия по безработице при условии, если вышеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранились место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

время, когда работник не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих срочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение образования не превысил одного года.

Надбавка за стаж работы педагогическим работникам начисляется на должностной оклад. Если работник имеет нагрузку менее или более ставки, надбавка начисляется с учетом нагрузки, но не более должностного оклада.

4.4.3. За качество выполнения работ:

а) работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного или более двух иностранных языков. Рекомендуемый размер надбавки:

за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией России (далее – ВАК России) о выдаче диплома) – 10 процентов от оклада;

за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – 20 процентов от оклада;

за почетное звание «Заслуженный» Российской Федерации – 15 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания – 5 процентов от оклада;

за почетное звание «Народный» Российской Федерации – 20 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания – 10 процентов от оклада;

за ведомственные награды Российской Федерации - 10 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания – 5 процентов от оклада.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение;

б) работникам рабочих профессий за профессиональное мастерство при выполнении работ. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по его истечении может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 100% от оклада.

4.4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в Положение об оплате и стимулировании работников ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского.

Премирование осуществляется по решению директора ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, заведующих хоровым отделением и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений школы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

По решению директора ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского работники, совершившие нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение директора ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения одновременно в размере до 3-х окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Северная Осетия-Алания, Правительством Республики Северная Осетия-Алания;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Северная Осетия-Алания; награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Северная Осетия-Алания;

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Северная Осетия-Алания;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры и массовых коммуникаций Республики Северная Осетия-Алания.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается в пределах имеющихся средств.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может определяться как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладу.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничивается.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии, предусмотренные настоящим Положением учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными

нормативными документами в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

4.6. Кроме стимулирующих выплат работникам может оказываться материальная помощь.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором или локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата директору ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливается при заключении с ним трудового договора Управлением культуры администрации местного самоуправления г. Владикавказа (далее – Управление), а его заместителям и главному бухгалтеру – руководителем соответствующего учреждения.

5.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не менее 4-х кратного размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с Порядком, определенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

5.4. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, утверждается приказом Управления.

5.5. Размер средней заработной платы работников основного персонала и установление кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате утверждается Управлением.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах:

должностной оклад заместителя директора по учебной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя;

должностной оклад заместителя руководителя по хозяйственной работе устанавливается на 40 процентов ниже должностного оклада руководителя;

должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.7. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Управлением; его заместителям и главному бухгалтеру – руководителем учреждения.

5.8. С учетом условий труда директора ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается выплата стимулирующего характера:

за качество выполненных работ - при условии наличия ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер надбавки:

за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией России (далее – ВАК России) о выдаче диплома) – 10 процентов от оклада;

за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – 20 процентов от оклада;

за почетное звание «Заслуженный» Российской Федерации – 15 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания – 5 процентов от оклада;

за почетное звание «Народный» Российской Федерации – 20 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания – 10 процентов от оклада;

за ведомственные награды - Российской Федерации 10 процентов от оклада; Республики Северная Осетия-Алания – 5 процентов от оклада.

Стимулирующую надбавку за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5.9. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.10. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности муниципального учреждения (в соответствии с критериями оценки) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников ДМШ № 1 им. П.И. Чайковского на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, согласованным с главным распорядителем бюджетных средств (Управлением), исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, включают расходы на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств, направляемых на оплату труда.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера в порядке, устанавливаемом главным распорядителем бюджетных средств, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, муниципальными нормативными правовыми актами г. Владикавказа.

